

BOLETÍN NO. 6
MAYO
DE 2022

BOLETÍN DE MOVILIDAD SOCIAL

EN EL MERCADO DE TRABAJO

6



Centro de Estudios®
Espinosa Yglesias
PROMOVEMOS LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



- El presente boletín examina la movilidad laboral reciente. En comparación con la situación previa a la pandemia, la reducción en el indicador de movilidad en la dimensión de ingresos fue casi tres veces mayor en 2021. Sin embargo, se recuperó la movilidad en acceso a empleo remunerado, acceso a servicios de salud en el empleo y capacitación.
- Se analizan las diferencias en la movilidad social en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres desde 2006. Aquí se muestra que las mayores desventajas persistentes que enfrentan las mujeres se observan en su baja participación en actividades remuneradas.
- La baja participación de las mujeres en actividades remuneradas se asocian con el elevado trabajo de cuidados que realizan dentro y fuera del hogar, lo que las mantiene fuera de la Población Económicamente Activa (PEA) o en trabajos de baja remuneración y limitadas posibilidades de desarrollo laboral.
- Durante el periodo 2006 a 2019, las mujeres tuvieron menos posibilidad que los hombres de transitar del desempleo o del trabajo no remunerado hacia un trabajo remunerado, así como de incorporarse a los servicios de salud debido a su empleo. No obstante, más mujeres que hombres recibieron capacitación para el trabajo.
- En el primer año de la pandemia, del primer trimestre de 2020 al primer trimestre de 2021, se observó una pérdida de movilidad laboral general, sobre todo de las mujeres respecto a los hombres.
- Al último trimestre de 2021, la recuperación del mercado de trabajo mantiene la baja movilidad laboral relativa de las mujeres respecto a los hombres, aunque la permanencia en empleos remunerados y el acceso a los servicios de salud mejora notablemente para las mujeres, y la capacitación aumenta el diferencial a su favor.

1. LA MOVILIDAD LABORAL RECIENTE Y SUS DESIGUALDADES PERSISTENTES DE GÉNERO

La mejora en las condiciones socioeconómicas de las personas en el mercado laboral se observa en su transición a una ocupación remunerada que permita el acceso a servicios de salud, que brinde capacitación y que proporcione oportunidades de un mejor ingreso. Esta movilidad social en el mercado de trabajo se fortalece si las desigualdades se moderan y los ingresos dependen cada vez menos de los obtenidos previamente en su trayectoria laboral.

El presente boletín examina la movilidad social en el mercado de trabajo. Primero, se reportan los indicadores de movilidad laboral de la población económicamente activa en el periodo más reciente del que se tiene información (cuarto trimestre de 2021). En una segunda parte, se analiza la evolución de dichos indicadores por sexo desde 2006. El énfasis está en el impacto que tuvo la pandemia sobre las trayectorias laborales de hombres y mujeres hacia el final del periodo estudiado.

El análisis de la movilidad laboral se realiza con base en los microdatos del panel rotativo de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Mediante estos, es posible seguir la trayectoria laboral de las mismas personas durante un año completo desde 2006.

El panorama que se obtiene de este análisis es de una movilidad social que se recupera parcialmente

después de los estragos de la pandemia, pero que aún es baja. También se manifiestan las desventajas persistentes para la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo que en algunos aspectos la pandemia agravó.

2. LA MOVILIDAD LABORAL RECIENTE

En esta sección se reporta la movilidad social en el mercado laboral en el periodo que va del cuarto trimestre de 2020 al cuarto trimestre de 2021. Los indicadores de movilidad corresponden a la transición a un trabajo remunerado, al acceso a los servicios de salud con base en el empleo actual, la capacitación recibida en el empleo, y el comportamiento de los ingresos de quienes conservan un empleo remunerado a lo largo de un año. Este periodo comprende el segundo año de la pandemia de COVID-19, que afectó sensiblemente el mercado laboral mexicano.

Antes de la pandemia, la PEA era de alrededor de 57.3 millones de personas.¹ Para el segundo trimestre de 2020 cayó drásticamente a 49 millones, y regresó a niveles semejantes a los previos a la pandemia en el segundo trimestre de 2021. En este marco se observa lo siguiente:

- i) La PEA que mantuvo u obtuvo una ocupación remunerada aumentó en el cuarto trimestre de 2021 respecto a lo registrado el mismo periodo de 2020. Sin embargo, aún no se alcanza la movilidad laboral que se registró en este rubro en 2019 (ver Cuadro 1).

¹ Ver https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_02.pdf y https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_08.pdf

ii) Las personas ocupadas que mantuvieron u obtuvieron acceso a servicios de salud en virtud de su empleo han aumentado para el cuarto trimestre de 2021 respecto a periodos similares de los años previos. Lo anterior es un indicio de la reactivación de la movilidad laboral, pues cada vez una mayor población se mueve a empleos con ciertas prestaciones de seguridad social.

iii) También resulta positivo que, en términos de movilidad laboral, un mayor porcentaje de la población ocupada haya recibido capacitación al cuarto trimestre de 2021 respecto a iguales periodos de años previos. Esta situación puede atribuirse a que una parte de la fuerza de trabajo se mantuvo empleada durante la pandemia, pero sin actividad laboral durante cierto tiempo, por lo que podría ser de carácter temporal.

iv) La proporción de ocupados con ingresos laborales continuos que aumentó su remuneración real se ha mantenido relativamente estable desde el cuarto trimestre de 2019 hasta el mismo periodo de 2021. Así, para una buena parte de la población, mantener una actividad remunerada se ha traducido en una trayectoria ascendente en sus ingresos.

v) Al contabilizar los aumentos y descensos en los ingresos de distintos grupos, se encuentra que, al cuarto trimestre de 2021, la caída en los ingresos reales promedio que normalmente ocurre a lo largo de un año, se ha moderado respecto a 2020 y resulta menor que lo ocurrido en el mismo periodo de 2019.

vi) La desigualdad de ingresos ha incrementado notablemente a lo largo de un año. Para el cuarto trimestre de 2021, la desigualdad aumentó 2.46 %, mientras lo correspondiente a los mismos periodos de 2019 y 2020 era el registro de disminuciones en dicha desigualdad

vii) Al cuarto trimestre de 2021, la correlación entre el ingreso de inicio de año y el del fin de año cayó a 0.59, cuando en años previos era entre 0.62 y 0.65. Esto significa que las condiciones laborales de inicio tienen menos influencia sobre aquellas con las que se termina.

viii) Finalmente, para quienes han podido mantener una ocupación remunerada, se aprecia una elevación notable en el índice de movilidad de sus ingresos. Al cuarto trimestre de 2021 se registró un incremento de este tipo de movilidad respecto a periodos similares de 2020 y 2019.

CUADRO 1

Indicadores de movilidad en el mercado laboral

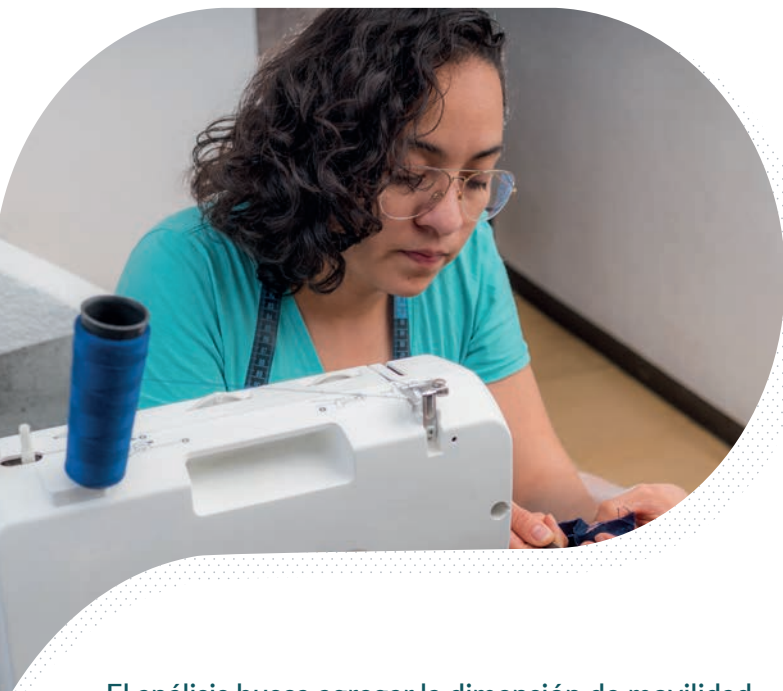
Indicador de movilidad	Cuarto trimestre 2019	Cuarto trimestre 2020	Cuarto trimestre 2021
PEA que mantuvo u obtuvo una ocupación remunerada	83.58 %	79.85 %	82.77 %
Ocupados que mantuvieron u obtuvieron servicios de salud por su empleo	33.79 %	34.19 %	36.13 %
Ocupados que recibieron capacitación laboral (promedio)	3.76 %	4.79 %	4.86 %
Ocupados con ingreso laboral que lo aumentaron	19.96 %	19.33 %	19.96 %
Cambio en ingreso laboral (promedio)	-0.50 %	-1.46 %	-0.42 %
Cambio en la desigualdad del ingreso laboral (promedio)	-0.60 %	-0.04 %	2.46 %
Correlación ingreso inicial-final	0.65	0.62	0.59
Movilidad neta	-0.009	-0.022	-0.026

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2022)

El panorama anterior permite concluir que, aunque hay una recuperación de la PEA remunerada con acceso a servicios de salud y con capacitación, la movilidad social en los ingresos laborales continúa su deterioro.

3. LAS DIFERENCIAS PERSISTENTES EN LA MOVILIDAD LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES

El presente boletín examina la movilidad laboral de hombres y mujeres desde 2006 hasta el presente. Se analiza la situación antes de la pandemia, los efectos de la misma y la recuperación en los últimos meses de 2021.



El análisis busca agregar la dimensión de movilidad a lo que se conoce sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo mexicano. Históricamente, su tasa de participación siempre ha sido baja. Esto se debe, en buena medida, a que tienen a su cargo casi la totalidad del trabajo de cuidados, y lo realizan de forma no remunerada, en el ámbito privado, al margen de la protección y de la seguridad social.² Además, dentro de la economía del cuidado, el trabajo remunerado también lo realizan mayoritariamente las mujeres, con ingresos bajos y condiciones laborales precarias. Estos factores, junto con otros, hacen que superar los estratos de bajos ingresos sea por demás complejo para las mujeres y las hace vulnerables incluso a abandonar empleos de altos ingresos, en caso de llegar a ellos.

El análisis realizado muestra diferencias persistentes entre hombres y mujeres en el cambio en sus condiciones socioeconómicas. Al analizar las trayectorias laborales individuales, es posible ver

estas diferencias de género en las dimensiones fundamentales de la movilidad social en el mercado de trabajo, como son: un empleo remunerado, servicios de salud, capacitación en el empleo y el nivel de los ingresos obtenidos.

Las desventajas laborales de las mujeres respecto de los hombres se han profundizado y poco se ha hecho para resarcir los daños que ocasionó la pandemia. Lo anterior demanda acciones de política pública que compensen la desventaja histórica de las mujeres en el mercado laboral.

Las mujeres suelen presentar una menor movilidad laboral respecto a los hombres: entre 2006 y 2018, menos mujeres que hombres pasaron del desempleo o del trabajo no remunerado al remunerado, menos se incorporaron a los servicios de salud y, aunque mayor proporción de mujeres haya recibido capacitación para el trabajo, redujeron su ingreso más que los hombres en el curso de un año.

Al cuarto trimestre de 2019, antes de la pandemia, una mayor proporción de la PEA permanecía en ocupaciones remuneradas respecto al promedio 2006-2018. Hubo una ligera reducción en la brecha que favorecía a los hombres sobre las mujeres en este concepto.

Hacia el primer trimestre de 2020, al inicio de la pandemia –pero antes de sus mayores efectos– la brecha de movilidad laboral entre hombres y mujeres había aumentado significativamente en trabajo remunerado, acceso a servicios de salud y elevación en ingresos. También, para el mismo periodo,

² Ver <https://ceey.org.mx/movilidad-social-politicas-de-cuidados-y-proteccion-social/>

aumentó el porcentaje de mujeres con capacitación laboral, en relación con sus pares hombres.

Los efectos de la pandemia se pueden distinguir en al menos dos aspectos. El primero es el impacto directo del riesgo de contagio; el segundo son las medidas para el manejo de la enfermedad, o la falta de estas.

Las previsiones para evitar la transmisión del COVID-19 representan mayores costos e incertidumbre para consumir y llevar a cabo la producción de bienes y servicios, lo que deprime la demanda por trabajo. A esto se suma el costo en vidas, días laborales perdidos por enfermedad y tiempo dedicado por los hogares a la atención de contagiados. Lo anterior reduce la oferta de trabajo.

Decretar la suspensión de ciertas actividades a partir de la denominada «jornada de sana distancia» en marzo de 2020, y regular su reapertura con base en el «semáforo epidemiológico» tuvo como consecuencia la reducción de la actividad productiva y, por ende, la demanda de trabajo con respecto a condiciones normales. Si a esto se agrega la escasez de apoyos extraordinarios a las familias para sostenerse ante la caída en la demanda de bienes y servicios, y el cierre de sus puestos de trabajo, se obtienen condiciones para que las personas, o se retiren del mercado laboral, o entren a este con urgencia y por una remuneración menor de la que se tenía antes de la pandemia.

Al primer trimestre de 2021, tras un año de la diseminación de los efectos del COVID-19 y su manejo,

el saldo fue la consolidación o aumento de la pérdida de movilidad laboral de las mujeres respecto a los hombres, si se compara con el primer trimestre de 2020; es decir, con los inicios de la pandemia.

Al cierre de 2021, ya en la fase de recuperación, se mantuvo la baja movilidad laboral relativa de las mujeres respecto a los hombres. No obstante, el acceso a los servicios de salud mejoró notablemente para las mujeres y la capacitación aumentó el diferencial a su favor.

3.1 MENOR ACCESO AL TRABAJO REMUNERADO PARA LAS MUJERES

Antes de la pandemia, en el cuarto trimestre de 2019, la población económicamente activa era de alrededor de 22.2 millones de mujeres y 35.1 millones de hombres.³ Cayó drásticamente a 18 millones de mujeres y 30.4 millones de hombres para el segundo trimestre de 2020, y regresó a un nivel y composición semejantes a los previos a la pandemia en el segundo trimestre de 2021 (22.7 millones de mujeres y 35.2 millones de hombres).

Lo anterior significó que, de finales de 2019 al primer trimestre de 2020, 8.3 millones de personas pasaron de la PEA a la inactividad económica. De estas, alrededor de 3.7 millones fueron mujeres. Cabe resaltar que, aunque en términos absolutos fue menor el número de mujeres que de hombres que pasaron a la inactividad, en términos relativos, la proporción de mujeres afectadas fue mayor (16.6 % de las mujeres en su PEA de 2019 contra 13.1 % de hombres en su PEA del mismo periodo).

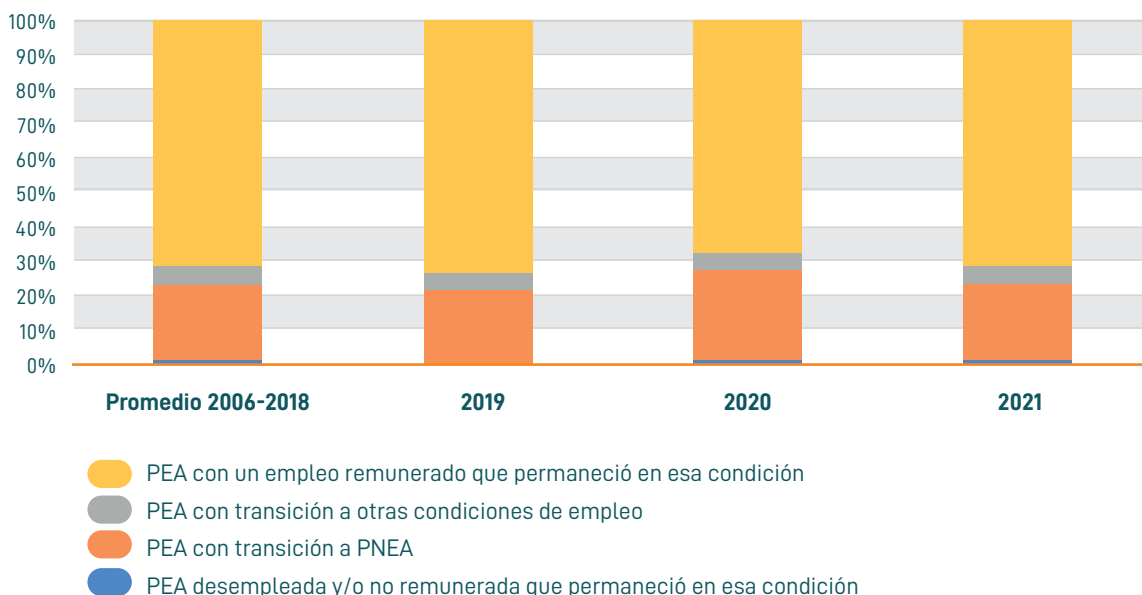
³ Ver https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_02.pdf y https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_08.pdf

La tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido persistentemente menor a la de los hombres. En el primer trimestre de 2020 esta fue de 45.1 %, mientras que la de los hombres alcanzó 76.4 %. Esta diferencia se acentuó tras un año de la pandemia de COVID-19 (41.7 % y 74.2 %, respectivamente),⁴ y se moderó para el cuarto trimestre de 2021 (44.7 % y 76.4 %).⁵ Nótese que se trata de una afectación importante que han sufrido las mujeres como consecuencia de la pandemia.

Para las mujeres que participan en el mercado de trabajo, la historia reciente muestra menores probabilidades de permanecer en una ocupación remunerada. Entre 2006 y 2018, el promedio anual de mujeres en la Población Económicamente Activa en esta condición fue de 70.4 %, mientras que para los hombres fue de 84.5 % (ver Gráfica 1). Antes de la pandemia, al cuarto trimestre de 2019, una mayor proporción de la PEA permanecía en ocupaciones remuneradas respecto al promedio 2006-2018, con una ligera reducción en la brecha que favorecía a los hombres sobre las mujeres en este concepto.

GRÁFICA 1

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA SEGÚN PERSISTENCIA Y TRANSICIONES EN CONDICIONES DE EMPLEO 2006-2021 (MUJERES)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2022)

⁴Ver https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_notas_tecnicas_trim1_2021.pdf

⁵Ver https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoe_ie/enoe_ie2022_02.pdf Como se examinará más adelante, la caída en la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo está estrechamente relacionada con el abandono de la PEA a raíz de la pandemia.

Destaca que, para el primer trimestre de 2020, una mayor proporción de mujeres que de hombres pasó a la Población No Económicamente Activa (PNEA). Por otra parte, las cifras de mujeres y hombres en una ocupación remunerada cambiaron para el primer trimestre de 2020: 9.8 millones de mujeres y 25.9 millones de hombres (43.4 % y 75.2 % de su PEA, respectivamente). Lo anterior aumentó la brecha entre hombres y mujeres.

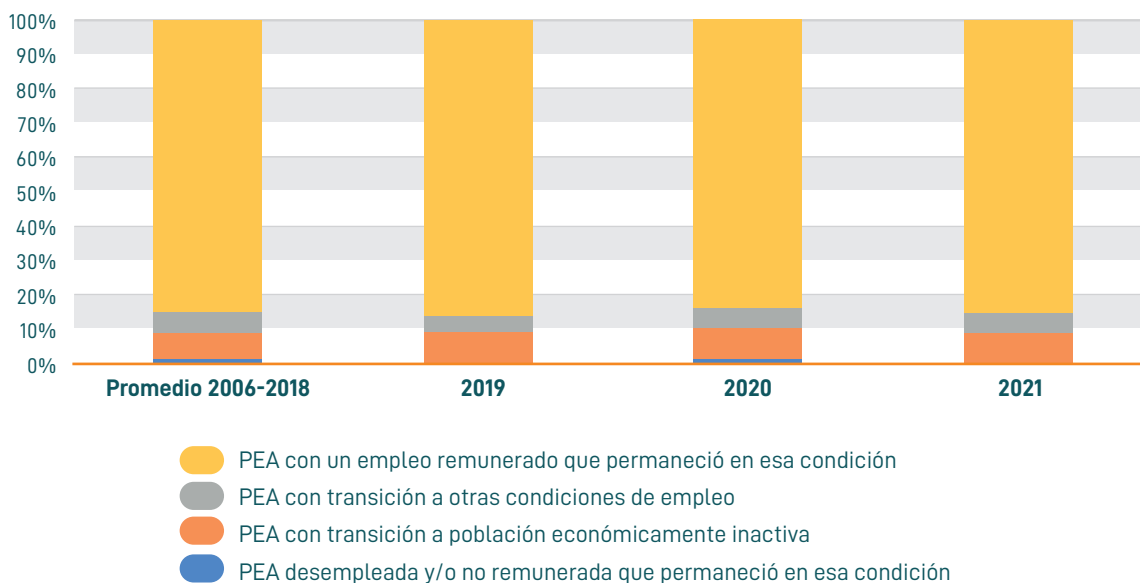
Para el primer trimestre de 2021, tras un año de pandemia, 7.6 millones de mujeres se encontraban en actividades remuneradas frente a 24.8 millones de hombres (36.0 % de la PEA para las mujeres y 72.6 % para los hombres). Al cuarto trimestre de

2021, la recuperación del mercado laboral ha comenzado a cerrar esta distancia con 16.6 millones de mujeres y 30.1 millones de hombres (71.6 % y 84.6 % de su PEA, respectivamente).

En resumen, un obstáculo a la movilidad de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido su baja tasa de participación en relación a la de los hombres. Aunado a lo anterior, las mujeres tienen mayor dificultad que los hombres para conservar trabajos remunerados. Estas desventajas se acentuaron con la pandemia y han comenzado a regresar a sus niveles previos con la recuperación económica en curso.

GRÁFICA 2

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA SEGÚN PERSISTENCIA Y TRANSICIONES EN CONDICIONES DE EMPLEO 2006-2021 (HOMBRES)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2022)

3.2 MENOR ACCESO A LA SALUD A TRAVÉS DEL EMPLEO PARA LAS MUJERES

De 2006 a 2018, el porcentaje de hombres con acceso a servicios de salud por su empleo, o que no lo tenían y lo obtuvieron en el curso de un año (31.9 % en promedio) fue ligeramente mayor que el de las mujeres (31.4 % en promedio). Al cuarto trimestre de 2019 hubo un ligero aumento en el total de mujeres y hombres ocupados que obtuvieron o mantuvieron el acceso a servicios de salud con respecto al promedio 2006-2018. Este movimiento favoreció, en mayor medida, a los hombres.

Para el inicio de la pandemia, en el primer trimestre de 2020, se registró un importante cambio en este concepto, mismo que puso en severa desventaja a las mujeres frente a los hombres (ver gráficas 3 y 4). Para tal trimestre, el 28.6 % de los hombres mantenía u obtenía acceso a los servicios de salud ligados

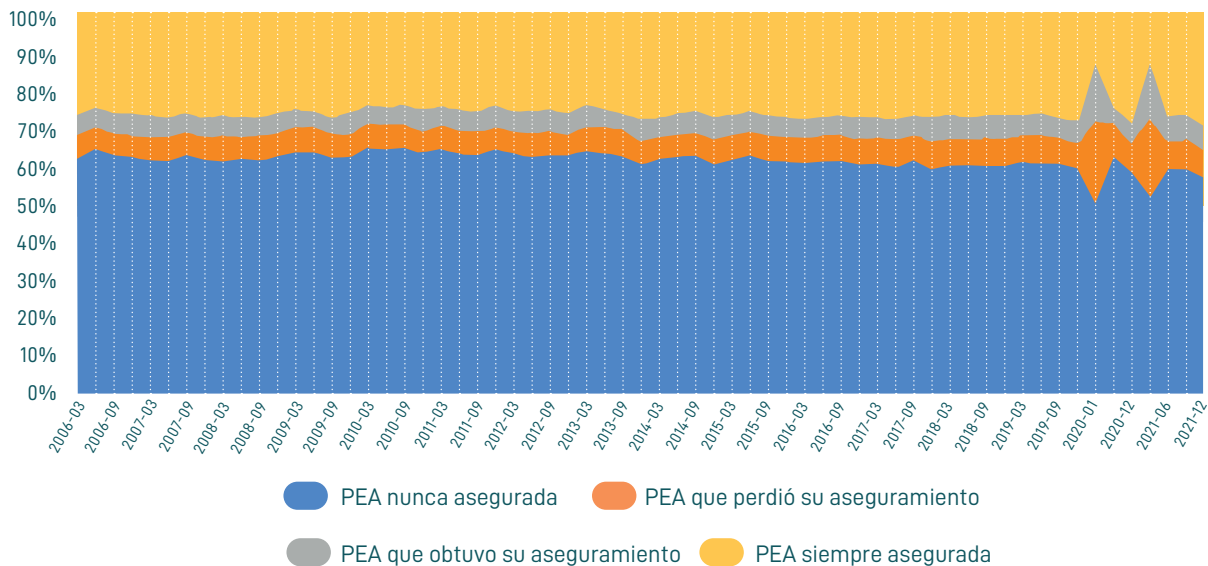
a su empleo, mientras la cifra para las mujeres era de 17.8 %.

La pandemia de COVID-19 y sus efectos significaron que, para el primer trimestre de 2021, los porcentajes de quienes mantenían u obtenían acceso a servicios de salud en virtud de su empleo se redujeran. Los porcentajes fueron de 27.2 % para los hombres y de 16.6 % para las mujeres. Con ello, se mantuvo la distancia entre hombres y mujeres, que comenzó a deteriorarse en 2020.

La recuperación del mercado laboral observada hasta el último trimestre de 2021 ha significado que 35.9 % de los hombres mantenga su acceso a los servicios de salud o lo obtenga. Para las mujeres esta cifra es de 36.5 %. Con esto se reactiva notablemente este tipo de movilidad social, y se comienza a cerrar la enorme distancia de género observada previamente.

GRÁFICA 3

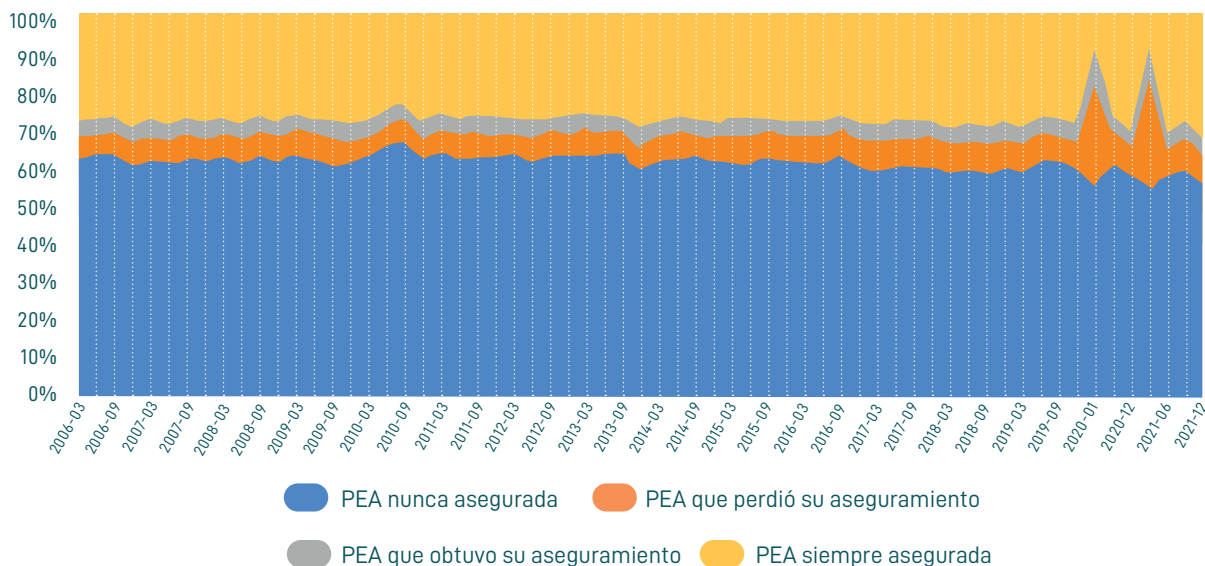
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA CON ASEGURAMIENTO A SERVICIOS PÚBLICOS DE SALUD DEBIDO A SU OCUPACIÓN / 2006-2021 (HOMBRES)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2022)

GRÁFICA 4

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA CON ASEGURAMIENTO A SERVICIOS PÚBLICOS DE SALUD DEBIDO A SU OCUPACIÓN / 2006-2021 (MUJERES)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2022)

Nótese que los elevados porcentajes de acceso a servicios de salud de la población ocupada probablemente se dan con una PEA que aún no alcanza los niveles correspondientes a la trayectoria que habría seguido sin la pandemia. De haber crecido la PEA en 2020 y 2021 a la tasa de 2019, se tendrían 2.3 millones más de personas en la PEA de lo que se registró para el cierre de 2021. Probablemente, quienes no se encuentran en el mercado de trabajo, difícilmente habrían encontrado condiciones de empleo favorables, de manera que quienes sí participan en el mercado tendrían mayores probabilidades de encontrar un empleo formal, con lo que facilitarían, de manera indirecta, el alcanzar elevados porcentajes de acceso a los servicios de salud por ocupación.

Este boletín no ofrece una explicación detallada de las razones por las que las mujeres perdieron el acceso a los servicios de salud por su empleo durante la pandemia. Sin embargo, el número 5 de esta misma serie muestra que la exclusión mayoritaria de las mujeres del mercado de trabajo durante la pandemia se debe a razones de género (del total de personas excluidas en el primer trimestre de 2021, 75 % eran mujeres).⁶

Monroy-Gómez-Franco identifica una contracción del 7 % en la probabilidad de estar ocupado como consecuencia de la crisis.⁷ El efecto es mayor para las mujeres expuestas a una alta demanda de trabajo de cuidados en comparación con los hombres en la misma situación. El autor también identifica

⁶ Ver página 5 de <https://ceey.org.mx/5to-boletin-de-movilidad-social-en-el-mercado-de-trabajo/>

⁷ Ver página 5 de <https://ceey.org.mx/los-impactos-distributivos-del-covid-19-en-mexico/>

que la mayor contracción del mercado laboral sucedió en la Ciudad de México, entidad que suele ofrecer mejores posibilidades de empleo a las mujeres que otras entidades federativas.

3.3 MAYOR CAPACITACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

Entre 2006 y 2018, la capacitación en el empleo favoreció ligeramente a las mujeres si se consideran las actividades de aprendizaje o de adquisición de habilidades estrictamente ligadas al trabajo, o las que incluyen tomar clases en el sistema educativo (ver gráficas 5 y 6). Con el promedio de los tipos de capacitación, el 3.7 % de las mujeres se capacita en el curso de un año, mientras esta cifra es de 3.1 %

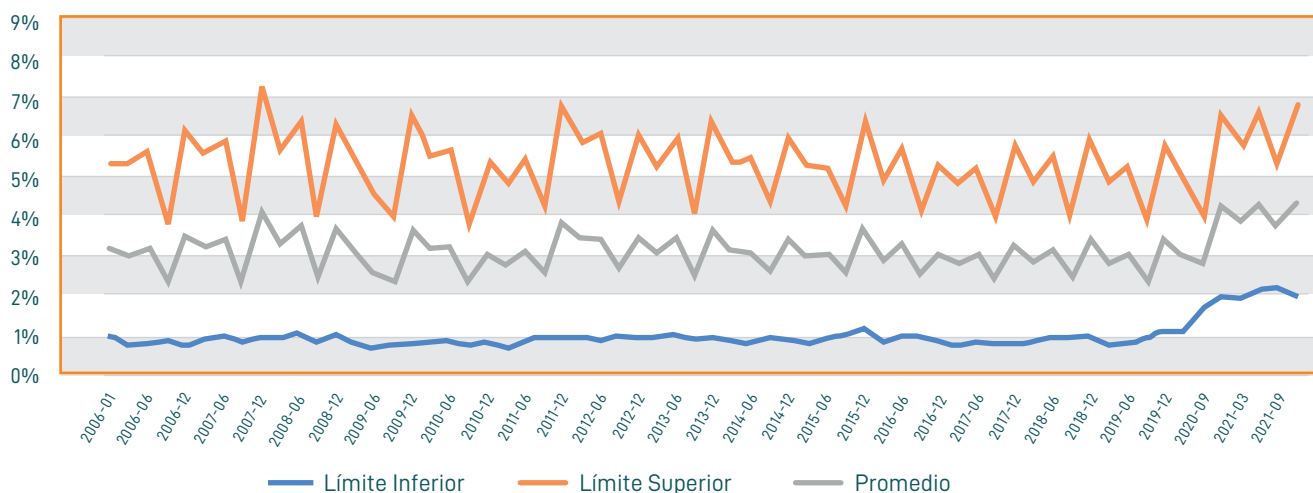
para los hombres. Al cuarto trimestre de 2019 aumentó el porcentaje de trabajadores capacitados. La brecha favoreció a las mujeres.

Al primer trimestre de 2020, las cifras anteriores habían ampliado el diferencial a favor de las mujeres (4 % de mujeres capacitadas contra 3 % de hombres) y esta diferencia se amplió ligeramente para el primer trimestre de 2021 (5.4 % y 3.9 %, respectivamente).

Al último trimestre de 2021, la recuperación del mercado de trabajo mostró una mayor capacitación para el trabajo para los hombres, lo que redujo la ventaja que guardaban las mujeres en este rubro (5.6 % de mujeres capacitadas y 4.4 % de hombres).

GRÁFICA 5

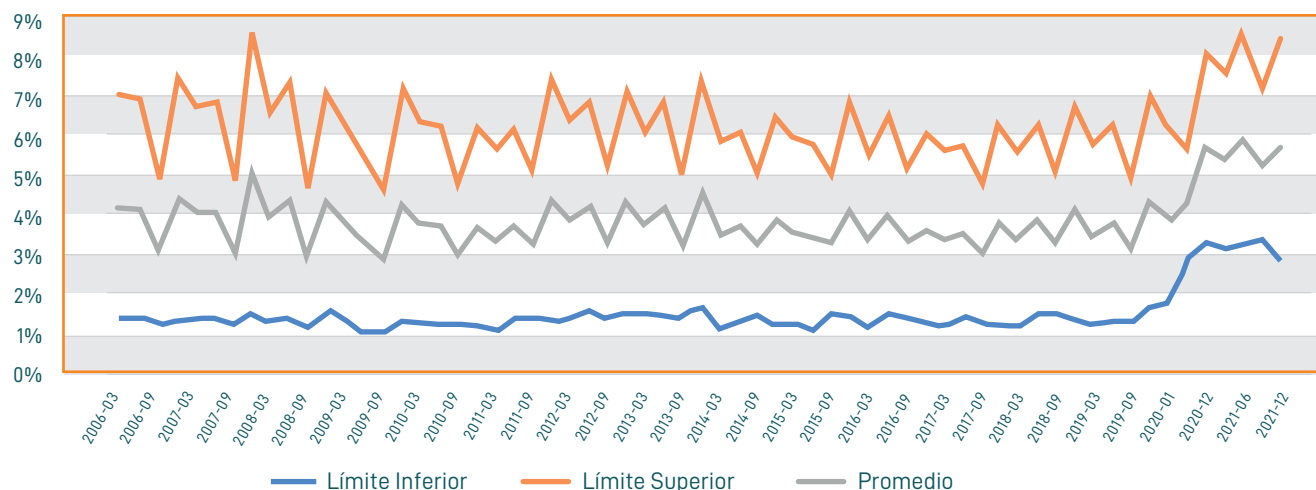
PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE RECIBIERON CAPACITACIÓN POR AÑO-TRIMESTRE / 2006-2021 (HOMBRES)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2022)

GRÁFICA 6

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE RECIBIERON CAPACITACIÓN POR AÑO-TRIMESTRE / 2006-2021 (MUJERES)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2022)

En general, antes, durante y después de la pandemia, la capacitación laboral ha sido un elemento de movilidad social favorable para las mujeres. Una explicación de este fenómeno tiene que ver con las características de las mujeres que participan en el mercado de trabajo de acuerdo con el Módulo de Educación, Capacitación y Empleo (MECE) 2009, del INEGI.⁸

Con base en el MECE 2009, las mujeres que se encuentran en la PEA han tenido una trayectoria educativa más larga que aquellas no insertas en el mercado laboral. Mientras más del 68 % de las mujeres tiene educación secundaria o mayor, esta cifra es inferior al 66 % para los hombres. Además, un mayor porcentaje de mujeres que de hombres conti-

núa sus estudios (7.4 % frente a 6.4 %). Lo anterior parece indicar que, en general, las mujeres tienen una mayor disposición para adquirir conocimientos que sus pares hombres. Reflejo de esto último es que un mayor porcentaje de las mujeres que tomaron el último curso de capacitación, lo hizo por elección propia (25.8 %) respecto a los hombres (22.8 %). Un mayor porcentaje de hombres (57.9 %) tomó su último curso por decisión de su jefe o del área de recursos humanos. Las mujeres en el mismo caso sumaron un 53.6 %.

Aunado a lo anterior, más mujeres que hombres financian sus capacitaciones (15.2% frente a 14.2%). Un mayor porcentaje de hombres que no recibió capacitación lo hizo por desconocer los progra-

⁸ Ver http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/historicos/2104/702825445041/702825445041_1.pdf

mas o por considerar que su adiestramiento inicial era suficiente (52 %). La cifra de las mujeres en la misma situación fue de 48.3 %. En general, un mayor porcentaje de mujeres que de hombres en la PEA consideraría capacitarse (35.8 % frente a 32.9 %).

3.4 CAMBIOS EN LOS INGRESOS FAVORABLES PARA LAS MUJERES

3.4.1 Ocupados con ingresos

Entre 2006 y 2018 hubo un promedio de 8.7 millones de personas ocupadas con ingresos continuos durante un año, y fue posible su rastreo para observar la movilidad en sus ingresos en ese periodo. De estas, 3.3 millones son mujeres y 5.4 millones, hombres. Para el cuarto trimestre de 2019, había 3.8 millones de mujeres y 6 millones de hombres. Para el primer trimestre de 2020 (inicio de la pandemia), estas cifras eran de 3.4 millones de mujeres y 3.9 millones de hombres.

Tras un año de pandemia, al primer trimestre de 2021, las y los ocupados con ingresos continuos incluyeron 1.7 millones de mujeres y 2 millones de hombres. Para el último trimestre de ese año, las cifras fueron de 2.6 millones de mujeres y 1.7 millones de hombres. Claramente, la pandemia ha reducido la población de personas ocupadas que pueden mantener un empleo remunerado a lo largo de un año. El grupo de los hombres es el más afectado en términos absolutos y relativos respecto al promedio histórico.

Al rastrear los ingresos de quienes han podido conservar un empleo remunerado ininterrumpidamente a lo largo de un año, se observa que, entre 2006 y 2018, el 20.7 % de las mujeres aumentó su remuneración (poco más de 678 mil mujeres), aunque 24 % la redujo (cerca de 786 mil mujeres). Para el caso de los hombres estas cifras son 23.7 % y 28.4 %, respectivamente (1.3 millones y 1.5 millones). Esto significa que, en el curso de un año, los hombres presentan mayores movimientos ascendentes y descendentes en sus ingresos que las mujeres.⁹ Para el último trimestre de 2019, se redujo el porcentaje de quienes ascendieron para ambos sexos. Así, se redujeron ligeramente las diferencias relativas entre hombres y mujeres.

Para el primer trimestre de 2020, el porcentaje de mujeres que pudo aumentar su ingreso en el año previo cayó drásticamente a 9.9 % (341 mil mujeres). Ahora bien, el que pudo sostenerlo fue el 75.8 % (2.6 millones de mujeres). Para los hombres, estas cifras fueron 23.3 % y 59.1 % respectivamente (lo que equivale a 907 mil y 2.3 millones para cada caso). De nuevo, hay una mayor fluidez de ingresos entre los hombres que entre las mujeres.

Para el primer trimestre de 2021, los porcentajes de quienes aumentaron o mantuvieron sin cambio su ingreso varió muy poco respecto al mismo periodo de 2020, tanto para hombres como para mujeres. Con lo anterior, se consolida la mayor fluidez en los ingresos de los hombres. Para el cuarto trimestre de 2021, los porcentajes de mujeres que aumentaron sus ingresos o los mantuvieron, comenzaron a acercarse a sus niveles históricos. Sin embargo, los

⁹ A este mayor cambio, sin importar la dirección del mismo, se le denomina *fluidez*.

hombres conservaron porcentajes que muestran que su fluidez de ingresos se mantiene.

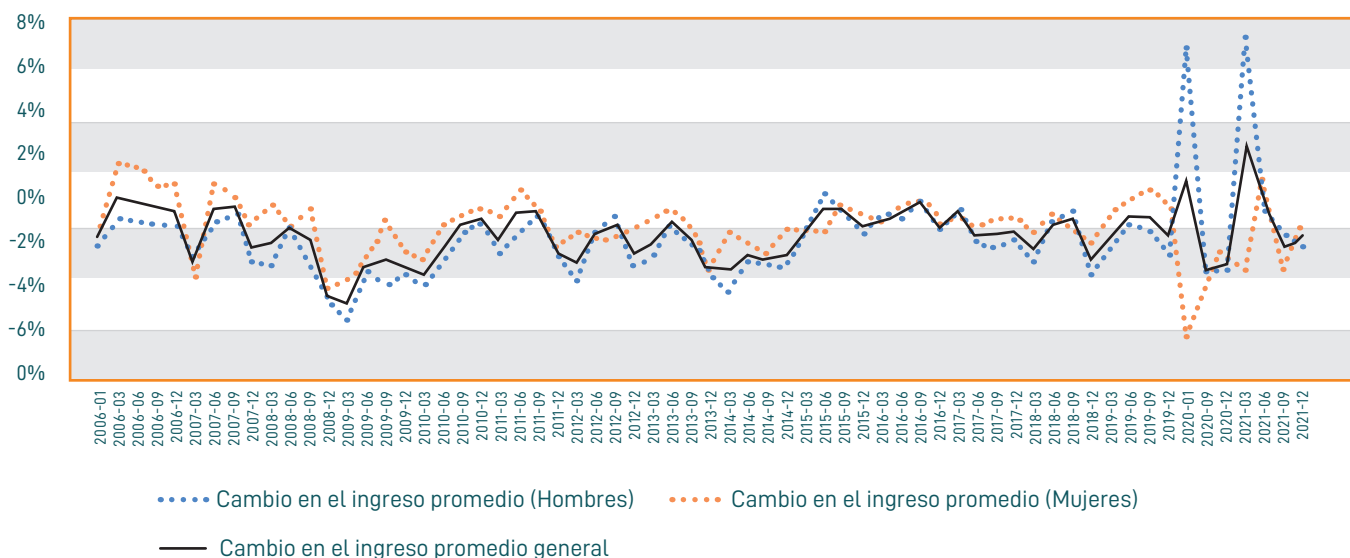
Una explicación de estos cambios remite a la posibilidad de mantener el empleo incluso con el cierre parcial o total de los centros de trabajo. Monroy-Gómez-Franco señala que solo entre 20 % y 23 % de las y los trabajadores ocupados pudieron realizar sus tareas vía remota.¹⁰ Las ocupaciones que se identifican con mayor facilidad de realizarse vía remota corresponden a las que ofrecen mayor ingreso laboral por hora. La concentración de estas actividades está en el centro y norte del país, en especial en el Estado de México, en la Ciudad de México y en Nuevo León. Esta información, junto con la expuesta al final de la sección 3.2, también es pertinente para entender los cambios en los ingresos promedio.

3.4.2 Cambios en el ingreso

En cuanto a los cambios en el ingreso, entre 2006 y 2018, el deterioro en el ingreso real de las mujeres que pudieron conservar una remuneración por su trabajo a lo largo de un año promedió fue de 0.1 %, mientras el de los hombres fue de 0.7 %. Para el primer trimestre de 2020, mientras las mujeres redujeron su ingreso laboral 4.2 %, los hombres lo incrementaron 6.9 % (ver Gráfica 7). Al cuarto trimestre de 2019 se presentó una mayor caída del ingreso promedio de los hombres y un mayor aumento del ingreso promedio de las mujeres que para el periodo 2006-2018.

GRÁFICA 7

CAMBIO EN EL INGRESO PROMEDIO / 2006-2021 (HOMBRES, MUJERES Y PROMEDIO)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2022)

¹⁰ Ver <https://ceey.org.mx/quien-puede-trabajar-desde-casa-evidencia-desde-mexico/>

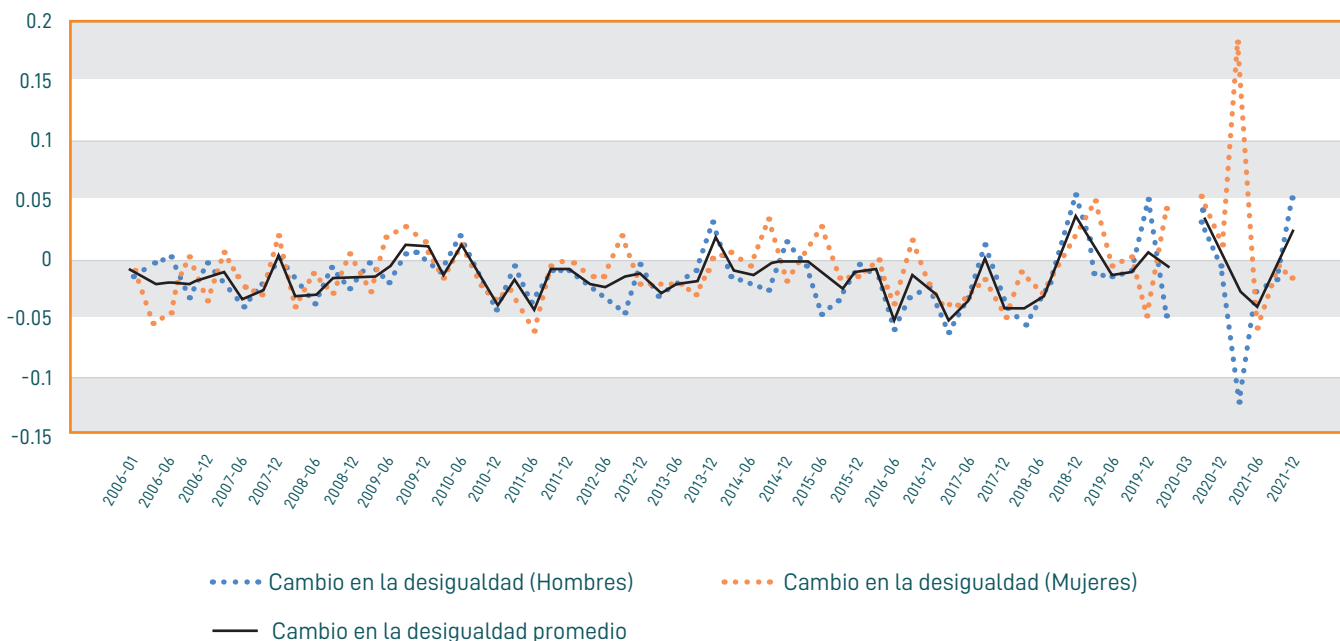
Durante la pandemia, en el periodo que va del primer trimestre de 2020 hasta el primer trimestre de 2021, las mujeres con empleo remunerado vieron caer su ingreso 1.8 % y los hombres lo aumentaron en 7.3 %. Para el último trimestre de 2021 esta situación no cambió, pues las mujeres aumentaron su ingreso en 0.2 % y los hombres lo redujeron en 0.8 %.

3.4.3 Desigualdad de ingreso

La desigualdad del ingreso, medida por la desviación estándar de logaritmos, suele reducirse a lo largo de un periodo anual.¹¹ De 2006 a 2018, las mujeres, la redujeron, en promedio más que los hombres (0.013 y 0.018, respectivamente). Para finales de 2019, los hombres aumentaban su desigualdad y las mujeres la reducían aún más. Sin embargo, para el primer trimestre de 2020, la desigualdad aumentó para las mujeres 0.041 y entre los hombres se redujo 0.053 (ver Gráfica 8).

GRÁFICA 8

CAMBIO EN LA DESIGUALDAD DEL INGRESO LABORAL POR SEXO / 2006-2021
(CAMBIO PORCENTUAL EN LA DESVIACIÓN ESTÁNDAR DE LOGARITMOS)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2022)

¹¹ El boletín documenta las diferencias entre hombres y mujeres en múltiples dimensiones. Esta sección se ocupa de las desigualdades al interior de cada grupo. Estas son parte del indicador de movilidad neta de cada grupo que se presenta más adelante (ver Nota Técnica).

Las brechas de ingreso se acentuaron con la pandemia para las mujeres, pues para el primer trimestre de 2021 la desigualdad de las mujeres se elevó 0.180, mientras que para los hombres se redujo 0.118. Para el cierre de 2021, esta situación se revirtió con una reducción de la desigualdad de las mujeres de 0.015 y un aumento de la de los hombres de 0.052. La recuperación del mercado laboral comenzó a cerrar las brechas de ingreso entre las mujeres, pero la amplió entre los hombres.

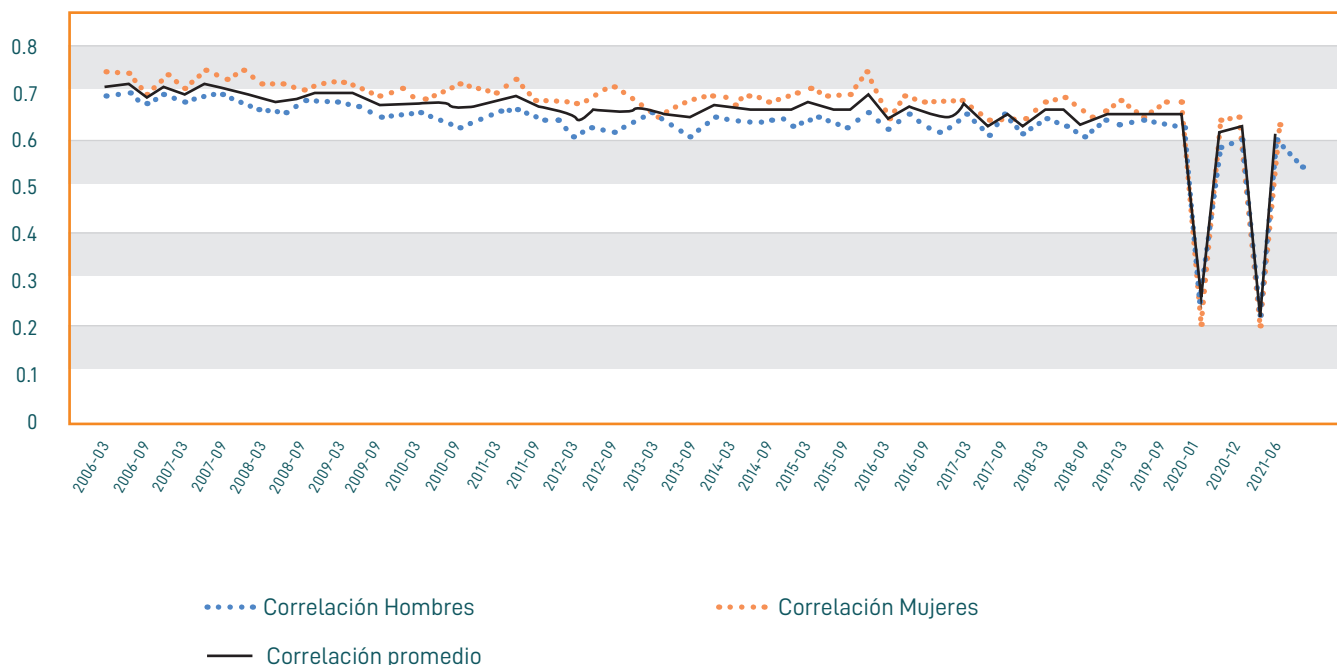
En perspectiva, se observa que, de 2006 a mediados de 2008, la desigualdad observada a lo largo de un año suele reducirse, pero en 2019, aumentó y luego varió fuertemente con la llegada de la pandemia. La estabilización aún no llega.

3.3.4 Correlación del ingreso final y el inicial

La dependencia del ingreso a final de año respecto al inicio suele ser mayor para las mujeres que para los hombres. Entre 2006 y 2018, la correlación entre los ingresos iniciales y finales fue de 0.69 para las mujeres y de 0.64 para los hombres. Esto significa una menor movilidad de los ingresos entre las mujeres durante un año (ver Gráfica 9). Estas correlaciones se mantuvieron prácticamente sin cambio hasta el último trimestre de 2019.

GRÁFICA 9

GRADO DE ASOCIACIÓN ENTRE EL INGRESO INICIAL Y EL INGRESO FINAL POR SEXO



Para el primer trimestre de 2020 y el primer trimestre de 2021, esta dependencia se había perdido en ambos grupos, con correlaciones entre 0.20 y 0.30, lo que muestra que los ingresos con los que terminaban un periodo de un año, tanto hombres como mujeres, poca relación guardaban con los que comenzaron. Esto habla de una gran disrupción del mercado laboral.

Para el cuarto trimestre de 2021, la dependencia de los ingresos finales de los iniciales de ambos grupos se acercó a sus niveles históricos (correlación de 0.62 para las mujeres y de 0.56 para los hombres). Se regresó a una menor movilidad de los ingresos laborales de las mujeres respecto a los hombres.

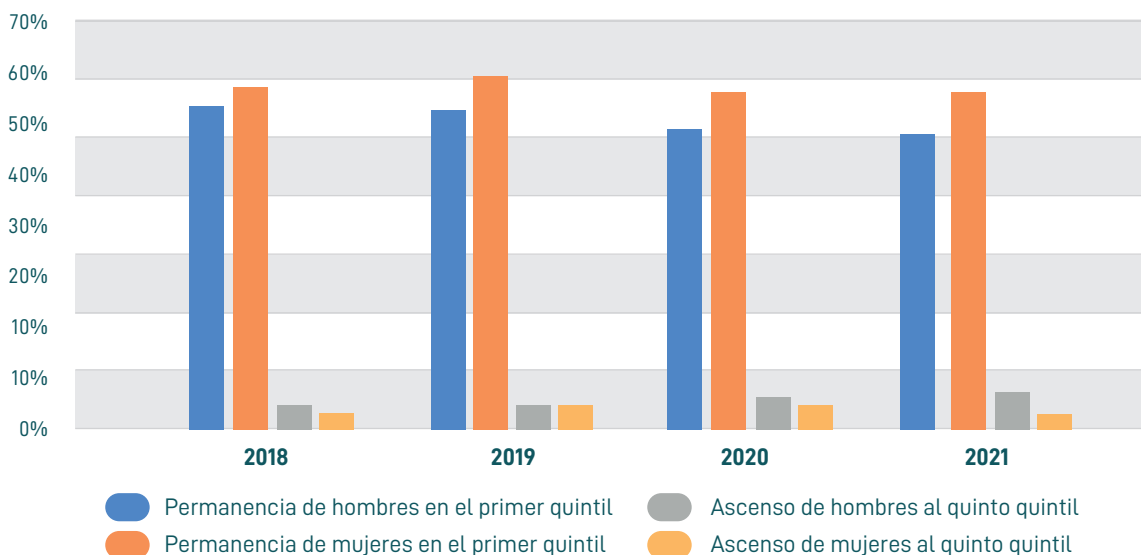
3.4.5 Movilidad relativa en el ingreso al interior de cada grupo

El cambio en el estrato de ingreso a lo largo de un año define la movilidad relativa. El foco de atención es el ascenso del estrato de menores ingresos al de los ingresos más altos, y la caída de este último al primero.

La menor movilidad de las mujeres también se observa cuando al cuarto trimestre de 2018 solo 3.0 % de aquellas que se encontraban en el 20 % de las personas ocupadas remuneradas con menores ingresos (primer quintil) alcanzaron el grupo del 20 % con mayores ingresos. Esta cifra fue de 3.8 % para los hombres en el mismo periodo (ver Gráfica 10).¹²

GRÁFICA 10

PERSISTENCIA EN EL QUINTIL DE MENORES INGRESOS LABORALES Y MOVILIDAD DEL PRIMER QUINTIL AL GRUPO DE MAYORES INGRESOS LABORALES POR SEXO (PORCENTAJE DE PERSONAS)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2022)

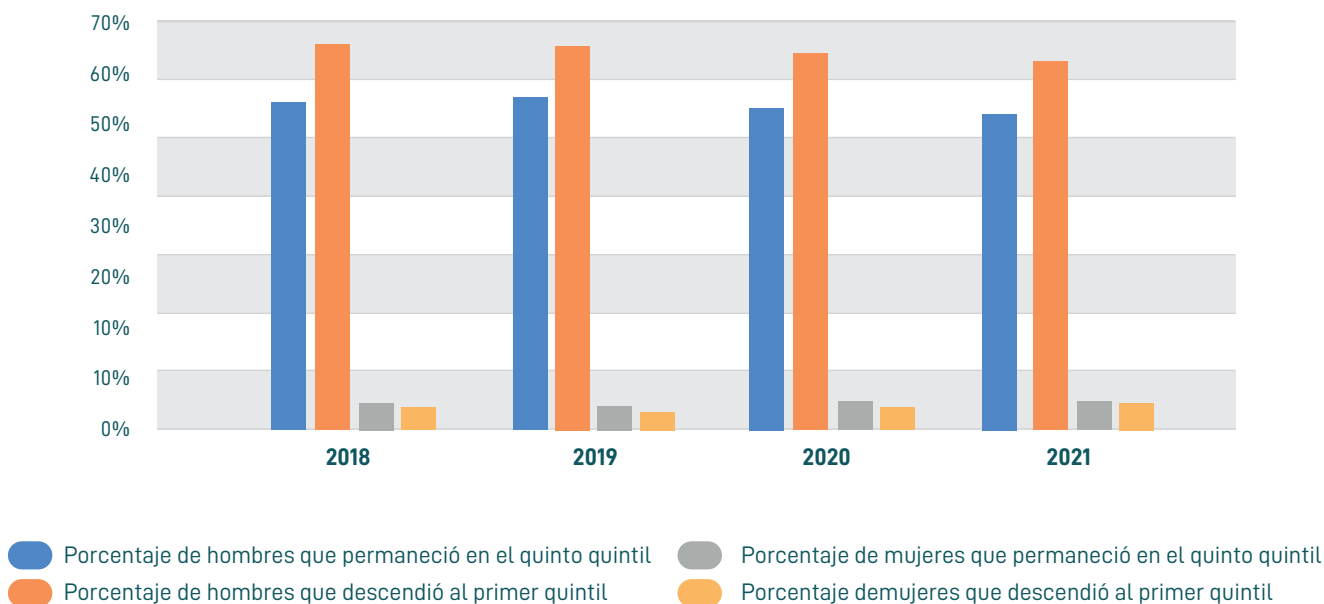
¹² Nota sobre quintiles

Para el cuarto trimestre de 2019, esta movilidad de hombres y mujeres había aumentado ligeramente. Ahora, 3.9 % de las mujeres y 4.3 % de los hombres pasaban del primer al último quintil. A finales de 2020, las mujeres permanecieron igual y la movilidad de los hombres aumentó al 5.5 %. Para el último trimestre de 2021, la recuperación del mercado laboral redujo la movilidad de las mujeres. Ahora, 2.9 % de ellas pasaba al último quintil desde el primero. Por su parte, la movilidad de los hombres aumentó: 63 % pasó del primer al último quintil.

Nótese que la persistencia en el 20 % de las personas ocupadas con menores ingresos es consistentemente mayor para las mujeres que para los hombres, lo que muestra otra cara de la menor movilidad relativa. Esta menor movilidad también ocurre en sentido inverso, pues un mayor porcentaje de mujeres que de hombres permanece en el último quintil (Gráfica 11).¹³

GRÁFICA 11

PERSISTENCIA EN EL QUINTIL DE MAYORES INGRESOS LABORALES Y MOVILIDAD DEL QUINTO QUINTIL AL GRUPO DE MENORES INGRESOS LABORALES POR SEXO (PORCENTAJE DE PERSONAS)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2022)

¹³ Los quintiles de ingreso se construyen según el ingreso de cada grupo. El quintil de la población de mujeres con menores ingresos corresponde a quienes tienen los menores ingresos en ese grupo y conforman el 20 % de la población de mujeres. En el caso de los hombres se hace igual. Los ingresos de hombres y mujeres en su respectivo primer quintil son diferentes. El mismo procedimiento y advertencia corresponde al quintil de ingresos más altos.

Entre 2018 y 2020, el descenso del quintil superior al inferior ha sido mayor para los hombres que para las mujeres. Para ese periodo, entre 4 y 5 % de hombres ha pasado del quintil más alto al más bajo. Para las mujeres, este porcentaje es de 2.9 % y 3.6 %. Para 2021 la diferencia se redujo, pues 4.8 % de hombres y 4.4 % de mujeres pasaron del grupo de mayores ingresos al de menores.

3.4.6 Índice de Movilidad Neta

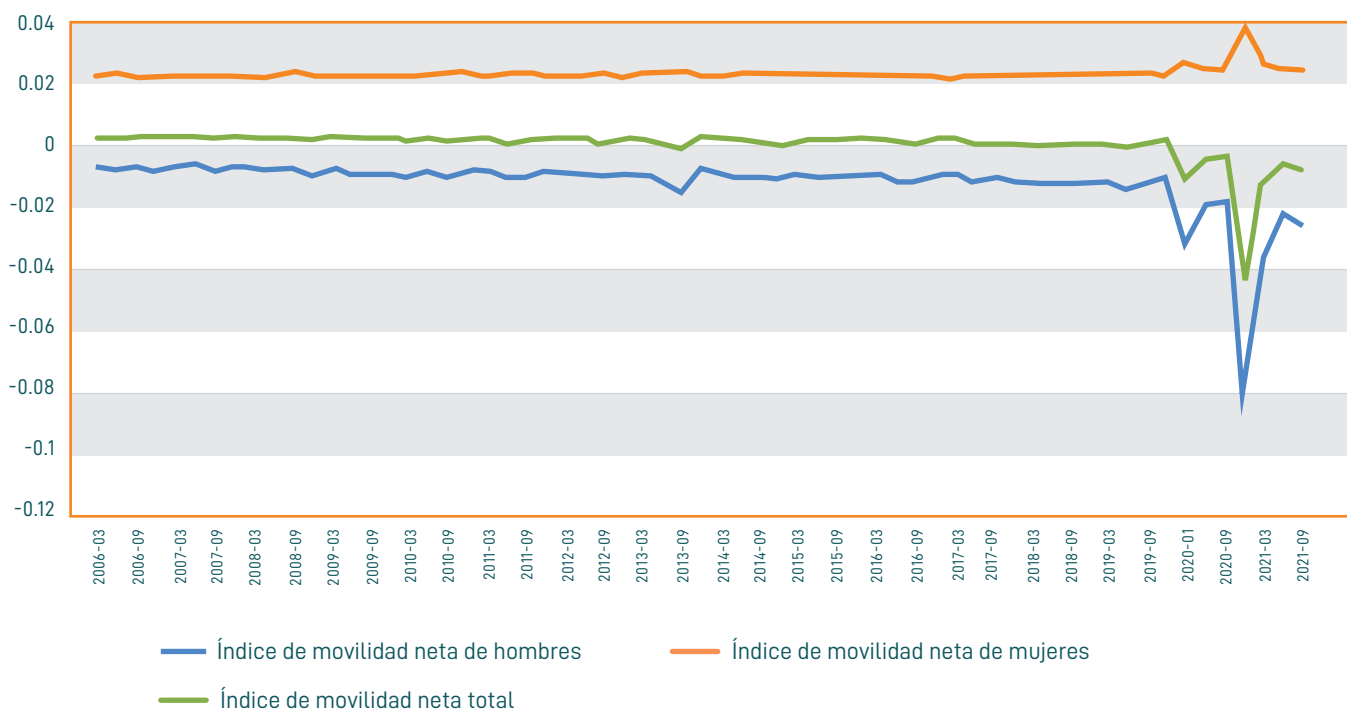
Los cambios en el nivel de ingreso, en su desigualdad y en la dependencia del ingreso final del inicial dan un panorama complejo de la movilidad de los ingresos laborales. Sin embargo, el balance de estas

fuerzas, capturado en el Índice de Movilidad Neta muestra que, entre 2006 y 2018, la movilidad del ingreso laboral ha sido muy baja, pero mayor para las mujeres (0.004) que para los hombres (-0.028). Esta diferencia favorable a las mujeres se mantuvo en 2019 y hasta el primer trimestre de 2020 (Índice de Movilidad Neta de 0.008 respecto a uno de -0.050 para los hombres (ver Gráfica 12)).

Tras un año de pandemia, para el primer trimestre de 2021, la diferencia a favor de las mujeres se mantuvo (0.019 para mujeres contra -0.099 de los hombres). Para finales de 2021, esta diferencia era ligeramente menor (índice de 0.006 para mujeres y de -0.044 para hombres).

GRÁFICA 12

ÍNDICES DE MOVILIDAD NETA TOTAL Y POR SEXO



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2022)



Los indicadores anteriores muestran que las mujeres que pueden participar en el mercado de trabajo y mantener una ocupación remunerada, presentan una movilidad en sus ingresos ligeramente mayor que los hombres. En este sentido, la desventaja crucial de las mujeres radica en la dificultad para alcanzar un trabajo remunerado y no en su desempeño.

4. LA POLÍTICA ECONÓMICA Y LABORAL PARA LA MOVILIDAD SOCIAL

Hay aspectos estructurales que la política económica y laboral deben tomar en cuenta para impulsar la movilidad social en el mercado de trabajo. Dentro de los primeros se encuentran las desventajas de las mujeres para participar en el mercado de trabajo y alcanzar ocupaciones remuneradas y con prestaciones laborales semejantes a las que reciben los hombres.

Estos obstáculos están ligados a la fuerte carga de cuidados que realizan las mujeres dentro del hogar de forma no remunerada. Por ello, es indispensable recuperar las políticas que alivian esta carga, como las estancias infantiles o las escuelas de tiempo completo. Sin embargo, se debe ir más allá de acciones aisladas y construir un Sistema Nacional de Cuidados que ataque integralmente el problema como parte de una protección social universal.

El sistema debe precisar la legislación que garantice el derecho a los cuidados y al tiempo, ampliar la oferta de establecimientos especializados en el cuidado, facilitar la prestación de servicios de cuidados domiciliarios, **propiciar la distribución del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres**, y enfocar el gasto público a la activación de la economía de los cuidados.¹⁴ Este sistema ayudaría no solo a elevar la inserción de las mujeres en el mercado laboral, sino que facilitaría el que los empleos obtenidos tuvieran acceso a servicios de salud y mejores condiciones de capacitación al permitir una búsqueda de un trabajo pudiera hacerse con menores condiciones de apremio.

El panorama en los aspectos coyunturales es menos claro. Para 2020, el salario mínimo general se incrementó en 20 % y para 2021 en 15 % en términos nominales. Aunque aún no es posible hacer una atribución de sus efectos sobre el empleo, debe mencionarse que el aumento salarial de 2020 coincidió con una contracción en la PEA con una actividad remunerada. Esta contracción puede deberse a las secuelas iniciales de la pandemia.

¹⁴ Ver <https://ceey.org.mx/sistema-nacional-de-cuidados-una-via-para-la-igualdad-de-oportunidades-y-la-movilidad-social/>

Para 2021, el aumento en el salario mínimo coincidió con una recuperación de la PEA con una actividad remunerada a niveles semejantes a los de 2019. Esta recuperación quizá permitió que los efectos benéficos del salario mínimo pudieran acomodarse sin efectos adversos apreciables. Sin embargo, la evidencia disponible no muestra que el reciente aumento de la desigualdad se haya contrarrestado gracias a la política salarial.

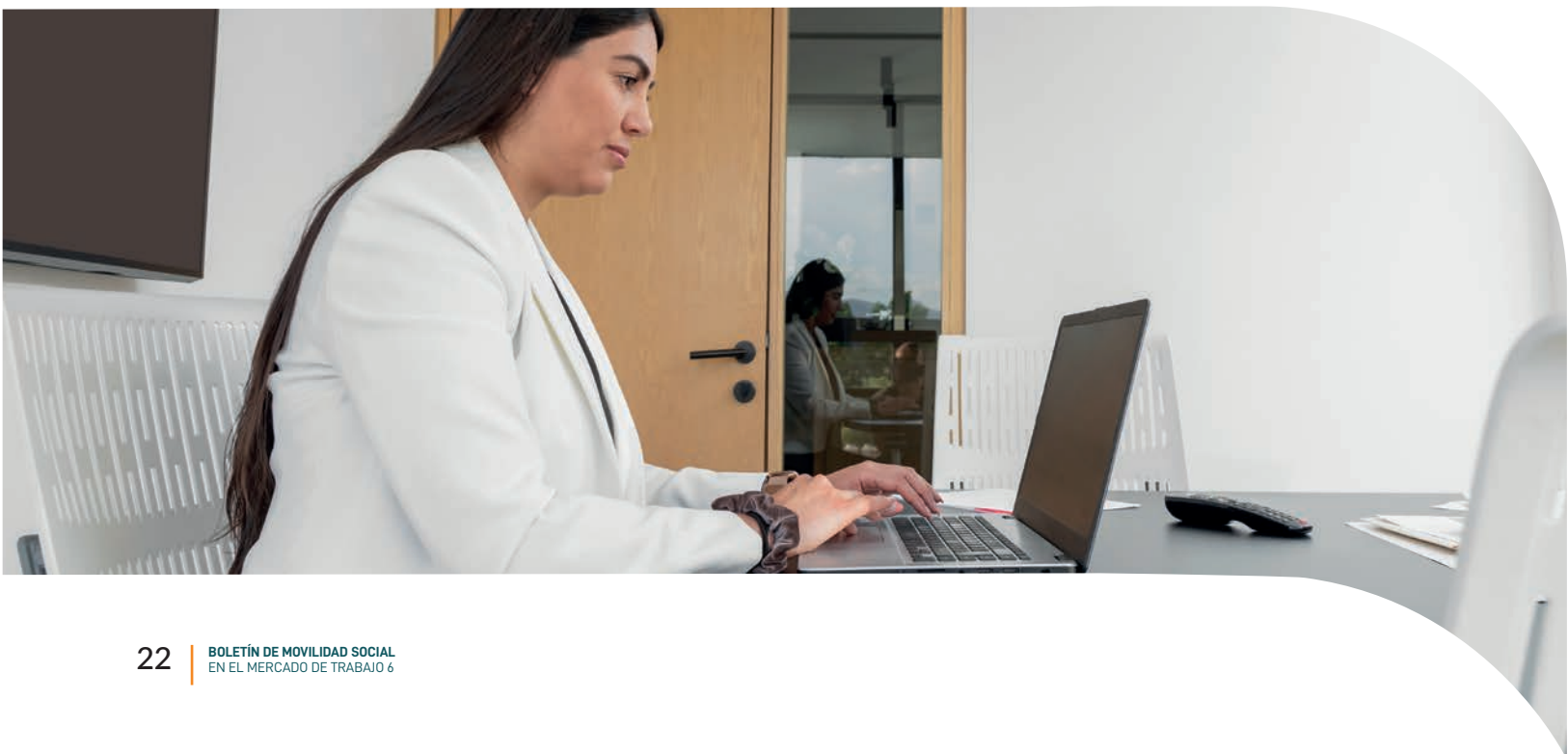
Junto con la creciente desigualdad que el presente boletín reporta para la población ocupada, el Coneval señala que para el cuarto trimestre de 2021 la pobreza laboral (ingreso laboral per cápita de los hogares menor a la canasta alimentaria básica) alcanzó un 40.3 % de la población general. Esta pobreza representa un descenso respecto a la que se observó en el mismo periodo de 2020, pero también se observa su persistencia en el mismo nivel durante los últimos tres trimestres de 2021.

Asimismo, en el último trimestre de 2021, entró en vigor la ley que limita la subcontratación (*outsour-*

cing) sin que este cambio se asocie con una reducción de la proporción de la PEA con un empleo remunerado, y con un ligero aumento del porcentaje que gana acceso a servicios de salud. Aunque todavía no sea posible distinguir los efectos de la nueva legislación de los cambios en el mercado laboral por otras causas, no parece observarse una seria disrupción de su funcionamiento al término de 2021.

Para 2022, los aspectos centrales que darán forma a la evolución del mercado de trabajo son las menores expectativas de crecimiento, los efectos del aumento del 22 % en el salario mínimo, la elevada inflación, probablemente mayor para los alimentos, y la posible persistencia de la desigualdad en las remuneraciones y de la pobreza laboral.

La debilidad del mercado de trabajo, y la elevada inflación amenazan las remuneraciones laborales reales. Esto amerita elevar las transferencias monetarias a los grupos más pobres.



NOTA TÉCNICA

El Índice de Movilidad corresponde a la media de los cambios en ingreso al cuadrado:

$$M = \frac{1}{n} \sum_{j \in n} (\text{Log}I_{fj} - \text{Log}I_{ij})^2$$

Donde n es la población considerada es el logaritmo del ingreso del individuo j , ya sea final o inicial. Este índice es igual a la suma de las movidades absoluta, igualadora y como independencia del origen de la siguiente forma:

$$M = [(\overline{\text{Log}I_f} - \overline{\text{Log}I_i})^2 + (\sigma_f - \sigma_i)^2 + 2\sigma_f\sigma_i(1 - \rho_{if})]H$$

Donde $\overline{\text{Log}I}$ es el promedio de los logaritmos del ingreso, la desviación estándar de los logaritmos del ingreso, ρ la correlación y H el porcentaje de la población considerada en el total. Este índice se calcula para la población que aumenta su ingreso, para la que lo disminuye y para el total (ver De la Torre 2019).

Al igual que Coneval (2019), se utiliza el ingreso laboral real sin ajuste alguno. En este segundo boletín se han revisado los deflatores del ingreso para que reflejen la inflación general y no solo la subyacente, como en el boletín anterior. De ahí las cifras ajustadas de cambios en el ingreso laboral promedio y la movilidad neta.

REFERENCIAS

CEEY (2020) «Elementos para un plan integral para atender las consecuencias económicas de la pandemia de coronavirus en México.» <https://ceey.org.mx/elementos-de-un-plan-integral-para-atender-las-consecuencias-economicas-de-la-pandemia-de-coronavirus-en-mexico/>

Coneval (2020) «Anexo técnico para la construcción del Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP)» https://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/ITLP-IS/2017/3t2017/Notas_tecnicas_ITLP.zip (última consulta, febrero , 2020).

De la Torre (2019) «Una medida simple y desagregable de movilidad social», mimeo, CEEY.

Monroy- Gómez Franco (2021) , Los impactos distributivos del COVID-19 en México, documento de trabajo del CEEY 01-2021, CEEY <https://ceey.org.mx/los-impactos-distributivos-del-covid-19-en-mexico/>

